

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mayoritas penduduk di Negara Indonesia beragama islam, maka dari itu Negara Indonesia mulai menerapkan prinsip-prinsip dari agama islam atau sering kita dengar dengan istilah syari'ah. Di Indonesia masyarakat telah banyak yang mengenal istilah syari'ah mulai dari perusahaan, gaya hidup, gaya berbusana sampai lembaga-lembaga keuangan yang ada. Pada saat ini, lembaga keuangan sudah banyak yang menerapkan prinsip syari'ah, seperti adanya asuransi syari'ah, bank syari'ah, dan juga koperasi yang berbasis menerapkan prinsip syari'ah.

Koperasi yang berbasis syari'ah merupakan koperasi yang melakukan pendekatan sesuai dengan peneladanan ekonomi yang dilakukan Rasulullah SAW dan para sahabatnya, koperasi syari'ah membantu dalam gerakan perekonomian rakyat yang tidak terlepas dari masalah persaingan, sehingga dengan adanya koperasi yang menerapkan prinsip syari'ah rakyat dapat melakukan kegiatan yang berbasas kekeluargaan, sesuai dengan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian. Tujuan dan fungsi koperasi syari'ah yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat menurut prinsip-prinsip islam, Kasmir (2012: 24)

Adapun fungsi dari koperasi syari'ah yaitu mengembangkan dan membangun keterampilan anggotanya dan masyarakat untuk menambah kesejahteraan sosial ekonomi. Sebab itu, untuk terus berkembang dengan baik dibutuhkan pengendalian yang tepat terhadap kegiatan di perusahaan yang berkaitan dengan

masalah keuangan dan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab yang baik yang dapat menunjang kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

Pada saat ini perusahaan bersaing dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, mulai dari yang bisa mempertahankan, memajukan nama baik perusahaan, serta membantu menjunjung tujuan yang sudah di rencanakan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah kunci sukses dalam sebuah perusahaan karena bisa menimbulkan efek yang positif terhadap tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas diri yang akan terlihat pada komitmen seseorang terhadap Tuhan, diri sendiri, orang lain, dan organisasi kerja. Tanpa kinerja karyawan yang baik, tujuan perusahaan akan terhambat dan sulit untuk mencapai tujuannya. Perusahaan harus bisa menilai kinerja karyawan tersebut dari berbagai aspek, maka itu kinerja karyawan perlu diperhatikan, serta ditingkatkan. (Budi Setiyawan dan Waridin 2006).

Pertumbuhan organisasi didasari oleh tingkat kinerja karyawan, terutama untuk melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok. Kinerja karyawan yang baik dapat bermanfaat meningkatkan pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja karyawan yang diterapkan setiap perusahaan menjadikan karyawan teratur dalam ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan yang baik dan cepat serta dapat menggunakan sarana perusahaan dengan efektif dan efisien. Jika perusahaan tidak mendorong ataupun memberikan aturan yang

tegas maka kinerja karyawan tidak akan dilakukan dengan sungguh-sungguh. (Hasibuan, 2003).

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, termasuk salah satunya adalah *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Adanya *reward* atau sebuah penghargaan atas apa yang telah mereka kerjakan atau hasil kerja yang dihasilkan dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bersaing secara sehat dalam melakukan pekerjaan. *Reward* yang sudah pasti berupa gaji yang didapatkan setiap bulan, namun adanya *reward* diluar upah atau gaji akan membuat karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Perusahaan yang memberikan *reward* kepada karyawan, tentunya menginginkan hasil yang baik bagi perusahaan, tetapi perusahaan juga tidak segan memberikan sebuah *punishment* atau sanksi bagi setiap karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perusahaan.

Secara tidak langsung, adanya peranan perusahaan memberikan *punishment* bagi karyawan yaitu untuk peningkatan seorang karyawan agar senantiasa dapat bekerja lebih semangat dan cepat, bekerja dengan cara yang kreatif dan juga bekerja dengan lebih disiplin sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan kinerja karyawan yang baik, maka dapat di katakan perusahaan dan karyawannya memberikan timbal balik yang sama-sama menguntungkan. Peranan absensi *fingerprint* yang diterapkan sebagai fasilitas perusahaan haruslah diimbangi dengan adanya *Punishment* yang diberikan, sedangkan adanya *reward* yang diberikan dianggap sebagai sebuah penghargaan khusus dari perusahaan yang diberikan kepada karyawannya. Namun beberapa karyawan mungkin ada

yang tidak menaati peraturan, perusahaan pun dirasa perlu menerapkan sanksi berupa denda terhadap karyawan yang datang tidak tepat waktu agar karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi terhadap kehadiran mereka dalam bekerja.

Pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN, *reward* yang diberikan berupa insentif tambahan ketika karyawan dapat hadir tepat waktu dalam bekerja. Kali ini diterapkannya absensi *fingerprint* dapat secara mudah merekap semua absensi karyawan dengan baik. Adanya absensi *fingerprint* dapat meminimalisir adanya karyawan yang tidak jujur dalam melakukan absensi. Adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan yang hadir tepat waktu dalam bekerja, diharapkan mampu meningkatkan efisiensi waktu dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain *reward*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau yang seringkali disebut dengan sanksi. *Punishment* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya diharapkan mampu membuat karyawan jera dalam melanggar peraturan yang diberikan. *Punishment* yang diberikan kepada karyawan pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN berupa denda setiap kali ada karyawan yang datang terlambat untuk bekerja. Hal ini diharapkan dapat mampu mengurangi karyawan yang tidak hadir tepat waktu serta meningkatkan kinerja mereka sepanjang hari. *Punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi yang berdiri pada tanggal 20 Maret 2007. Yang diawali dengan rapat untuk membentuk koperasi sebagai badan hukum operasional BMT pada tanggal 31 Maret 2017. Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Sukabumi dengan Badan Hukum nomor:16/BH/XIII/518-DISKOP.UKM/VII/2007 yang beralamat di Jalan Suryakencana No. 50 merupakan suatu lembaga keuangan yang berbasis syari'ah. Dengan dibentuknya, maka diharapkan menjadi lembaga koperasi yang berkualitas dan dapat dipercaya oleh anggotanya dan masyarakat umum.

Lembaga keuangan koperasi yang ada di kota Sukabumi berjumlah 102 koperasi pada tahun 2018 dan koperasi BMT IBADURRAHMAN termasuk salah satunya (portalsukabumikota.go.id). Koperasi BMT IBADURRAHMAN berada dalam lingkungan pesantren dan dapat dipercaya oleh Menteri Koperasi dalam program P2ER (Proyek Pembiayaan Ekonomi Rakyat) yang dimana fokusnya terhadap guru, santri, staff dan masyarakat yang ada dilingkungan pesantren. Pada tahun 2007 BMT IBADURRAHMAN memisahkan diri dari kopontren induknya karena keinginan untuk mandiri serta mempunyai pengalaman dalam mengelola kopontren. Dengan semangat dan keyakinan yang kuat, bahwa ekonomi yang didasari oleh syari'ah adalah cara berekonomi dengan adil, kokoh dan mampu menahan besarnya krisis ekonomi. Maka dari itu pengelola tidak kenal waktu dan tidak kenal lelah untuk mengelola agar membuahkan hasil yang maksimal. Terbukti BMT IBADURRAHMAN berkembang pesat dan memiliki nasabah yang luas bukan hanya dikota, dipelosok-pelosok pun sudah masuk kedalam ruang lingkup BMT IBADURRAHMAN.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan HRD pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN ditemukan permasalahan dari kinerja karyawan yang menurun selama tiga bulan terakhir yang dilihat dari absensi karyawan, hal ini dapat dilihat dari tabel rata-rata penilaian Kinerja Karyawan dan rekap absensi dibawah ini :

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi BMT
IBAADURRAHMAN Sukabumi bulan September – November 2018**

Kedisiplinan	September			Oktober			November		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Absensi	10	85	8,5	10	82	8,2	10	75	7,5
Sikap									
Kesopanan dan Keramahan	10	85	8,5	10	87	8,7	10	90	9
Kerapihan	10	90	9	10	85	8,5	10	90	9
Pengetahuan Pekerjaan	10	90	9	10	85	8,5	10	85	8,5
Keterampilan dalam melaksanakan tugas	15	85	12,75	15	85	12,75	15	85	12,75
Daya Tanggap									
Kecepatan dalam menyelesaikan tugas/transaksi	20	90	18	20	87	17,4	20	80	16
Cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah	15	85	12,75	15	80	12	15	75	11,25
Ketepatan dalam menghitung uang dan atau uang nasabah	10	85	8,5	10	85	8,5	10	85	8,5

JUMLAH	100		86,75	100		84,55	100		82,50
--------	-----	--	-------	-----	--	-------	-----	--	-------

Sumber : Koperasi BMT Ibaadurrahman Kota Sukabumi

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian kinerja seluruh karyawan diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada KOPERASI BMT IBAADURRAHMAN terlihat baik, namun apabila dilihat dari data karyawan terlihat penurunan yang cukup signifikan, yaitu seringnya terjadi keterlambatan karyawan pada saat jam masuk kerja.

Rendahnya Kinerja karyawan diduga disebabkan karena karyawan tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka apabila tidak diperintah oleh atasan. Sebaiknya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sendirinya tanpa harus menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu. Kurangnya inisiatif pada karyawan pun diduga berpengaruh kepada hal lainnya, seperti tidak ada inisiatif untuk hadir tepat waktu dalam bekerja walaupun adanya *Reward* dan *Punishment* yang diterapkan perusahaan untuk membuat karyawan lebih inisiatif untuk hadir tepat waktu. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pemberian finansial berupa insentif pada karyawan agar karyawan dapat hadir tepat waktu saat bekerja dan sebagai pemicu bagi karyawannya untuk dapat hadir lebih awal. Namun pada kenyataanya, harapan karyawan mengenai fasilitas yang diberikan tidak hanya berupa *Reward dan Punishment*. Adanya fasilitas lebih yang diharapkan oleh karyawan yang diberikan perusahaan yang dapat menunjang pekerjaan mereka.

Selain *reward*, hal lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dan mulai diterapkan oleh perusahaan adalah pemberian *punishment*. *Punishment*

disini berupa diberadakannya denda pada setiap karyawan yang hadir tidak tepat waktu. hal ini diharapkan dapat memicu karyawan agar dapat hadir lebih awal karena tidak mau diberlakukan denda. Namun hal ini kembali kepada pribadi karyawan, bahwa *punishment* yang diberlakukan kepada karyawan tidak dianggap serius. Adanya teguran dari atasan yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan tidak hadir tepat waktu dalam bekerja, seringkali dilakukan tidak konsisten oleh atasan. Ini yang diduga membuat karyawan tidak jera terhadap *Punishment* yang diberikan sehingga seringkali masih saja mengabaikan peraturan yang diberikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, bahwa terlihat adanya penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari absensi mereka yang sekarang ini sudah menggunakan mesin *fingerprint* yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan di perusahaan. Sehubungan dengan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang usulan penelitian di atas dapat diidentifikasi masalahnya yaitu adanya penurunan kinerja karyawan selama tiga bulan terakhir yang dapat dilihat penurunan drastis mengenai kehadiran karyawan yang membuat hasil kerja karyawan menurun. Hal ini diduga diakibatkan karena

rendahnya kinerja karyawan pada koperasi BMT IBAADURRAHMAN. Karyawan tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka apabila tidak diperintah oleh atasan. Sebaiknya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sendirinya tanpa harus menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu. Kurangnya inisiatif pada karyawan pun diduga berpengaruh kepada hal lainnya, seperti tidak ada inisiatif untuk hadir tepat waktu dalam bekerja walaupun adanya *Reward* dan *Punishment* yang diterapkan perusahaan untuk membuat karyawan lebih inisiatif untuk hadir tepat waktu.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi pun karyawan seringkali melanggar terhadap peraturan yang diberikan terutama pelanggaran jam hadir pada saat bekerja. Karyawan menganggap sepele terhadap jam kehadiran. Hal ini membuat Koperasi BMT IBAADURRAHMAN menerapkan adanya pemberian *Reward* berupa insentif kepada setiap karyawan yang hadir tepat waktu karena keterlambatan karyawan dapat membuat hasil kerja karyawan menurun, ini disebabkan apabila karyawan hadir terlambat, pekerjaan mereka akan semakin lama terselesaikan dan menumpuk. . Namun pada kenyataannya, harapan karyawan mengenai fasilitas yang diberikan tidak hanya berupa *Reward dan Punishment*. Adanya fasilitas lebih yang diharapkan oleh karyawan yang diberikan perusahaan yang dapat menunjang pekerjaan mereka.

Selain itu, mereka pun menerapkan adanya denda yang diberikan setiap kali karyawan yang hadir tidak tepat waktu. Hal ini merupakan sebagai ancaman kepada karyawan agar mereka dapat hadir tepat waktu dalam bekerja. Namun adanya teguran dari atasan yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan

tidak hadir tepat waktu dalam bekerja, seringkali dilakukan tidak konsisten oleh atasan. Ini yang diduga membuat karyawan tidak jera terhadap *Punishment* yang diberikan sehingga seringkali masih saja mengabaikan peraturan yang diberikan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Koperasi BMT IBAADURRAHMAN kali ini menerapkan fasilitas absensi *fingerprint*. Namun upaya perusahaan terlihat belum optimal, karena masih ada karyawan yang tidak hadir tepat waktu dalam bekerja.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1.2.2.1 Bagaimana *Reward* yang diberikan pada Karyawan di Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi?

1.2.2.2 Bagaimana *Punishment* yang diberikan pada karyawan di Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi?

1.2.2.3 Bagaimana Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi?

1.2.2.4 Seberapa besar Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT IBAADURRAHMAN Kota Sukabumi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1.3.1.1 Untuk mengetahui *Reward* yang diberikan oleh Koperasi BMT

IBAADURRAHMAN Sukabumi.

1.3.1.2 Untuk mengetahui *Punishment* yang diberikan oleh Koperasi BMT

IBAADURRAHMAN Sukabumi.

1.3.1.3 Untuk mengetahui Kinerja Karyawan karyawan pada Koperasi BMT

IBAADURRAHMAN Sukabumi.

1.3.1.4 Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Koperasi BMT

IBAADURRAHMAN Sukabumi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan bagi ilmu pengetahuan serta adanya gambaran untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia berdasarkan teori-teori yang ada, yang dalam hal ini berkenaan dengan *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga dilakukan sebagai salah satu penerapan ilmu yang diperoleh pada program studi Administrasi Bisnis.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya adalah :

1.3.2.2.1 Bagi Peneliti

Penulisan ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman dalam meneliti permasalahan yang sama yang terjadi dilapangan tentang sumber

daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Reward, Punishment* dan Kinerja Karyawan.

1.3.2.2.2 Bagi Perusahaan

Penulisan ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan positif yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk memperbaiki kekurangan untuk menjadikan perusahaan lebih baik lagi dalam melakukan pengembangan lebih lanjut kedepannya.

1.3.2.2.3 Bagi Pihak Lain

Penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian dalam konsentrasi ilmu administrasi bisnis terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat memberikan sumber informasi yang berkaitan dengan *Reward, Punishment* dan Kinerja Karyawan atau permasalahan yang sama.

1.4. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.4.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Koperasi BMT IBAADURRAHMAN kantor pusat yang terletak di Jalan Suryakencana No. 50 Kota Sukabumi.

1.4.2. Lamanya Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan penulis selama kurang lebih tiga bulan, terhitung dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Juli 2019. Dimana

selama kurun waktu tersebut, penulis melakukan beberapa tahapan penelitian mulai dari persiapan penelitian sampai dengan pengujian siding skripsi.